

КОНТРАКТ КАК ОСОБАЯ РАЗНОВИДНОСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА*К.В. Боричевский, 2 курс**Научный руководитель – Т.М. Петоченко, к.ю.н., доцент
Белорусский государственный университет*

В Республике Беларусь контракт стал самостоятельным основным видом трудового договора, заключаемого с работниками. С принятием Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 N 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" (далее – Декрет), наниматель получил право заключать контракты с любыми категориями работников независимо от специфики выполняемой работы, а также не только с вновь принимаемыми на работу, но и с теми, кто уже работал у данного нанимателя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.

Следует отметить, что заключение контракта и перевод на контрактную форму являются правом, а не обязанностью нанимателя и это должно быть вызвано производственной или иной необходимостью, организационными или экономическими причинами. Законодательством предусмотрены данные действия в конкретных случаях, например: в частности, с государственными служащими, с руководителями организаций и др. При этом следует отметить, что причина перевода на контракт обосновывается персонально для каждого работника. Обоснование причин возлагается на нанимателя.

Само предупреждение о желании нанимателя заключить контракт с работником должно быть сделано в письменной форме. В этом документе должно быть изложено обоснование необходимости перевода на контракт. Одновременно с вручением предупреждения работнику должен быть предоставлен для ознакомления проект предлагаемого ему для заключения контракта. Уведомление о переводе на контрактную форму должно быть вручено работнику не позднее, чем за один месяц до заключения контракта.

Установление дополнительных мер стимулирования труда, предусмотренных подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета, безусловно, является преимуществом контракта перед трудовым договором. Наниматель обязан установить в контракте дополнительные меры стимулирования труда как работнику, вновь принятому на работу, так и работавшему ранее на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, указать в контракте конкретный размер повышения тарифной ставки (оклада) в процентном отношении и количество предоставляемых дней дополнительного поощрительного отпуска.

Неправомерным является включение в контракт условий, согласно которым предоставление дополнительных мер стимулирования труда ставится в зависимость от каких-либо условий, например от выполнения работником производственных показателей, соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины и т.п. Наниматель не вправе в одностороннем порядке изменить, а тем более отменить порядок предоставления таких мер. Но, к сожалению, до настоящего времени не решена проблема предоставления дополнительных мер стимулирования труда работникам организаций, финансируемых из бюджета, ввиду отсутствия средств. На практике указанные меры стимулирования таким работникам либо не предоставляются вообще, либо их предоставление в весьма незначительных размерах ставится в зависимость от наличия сэкономленных средств фонда оплаты труда.

По нашему мнению, одной из отрицательных черт также является и то, в случае прекращения контракта по истечении его срока, у нанимателя не возникает обязанности мотивировать свое решение о прекращении трудовых отношений. Например, что на место работника, увольняемого в связи с истечением срока контракта, должен приниматься более квалифицированный работник, в противном случае работник вправе обжаловать отказ от продления, заключения с ним нового контракта по той причине, что на его место принят менее квалифицированный работник.

Кроме того, контракт содержит дополнительные основания его расторжения по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей, установленные подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета и не предусмотренные ТК для трудовых договоров.

Данные нормы являются императивными и вытекают из требований подпункта 1.4 пункта 1 Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 N 1 "О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины" об обеспечении безусловного и немедленного расторжения контрактов с работниками за указанные нарушения.

Еще одной негативной особенностью контракта как срочного трудового договора является невозможность его досрочного расторжения по желанию работника. Контракт, может быть, расторгнут досрочно по соглашению сторон, но на практике работнику далеко не всегда удается получить от нанимателя согласие на досрочное расторжение контракта.

Это приводит к тому, что работнику не всегда удается реализовать по своему желанию конституционное право на выбор рода занятий и работы. Данное обстоятельство иногда толкает работника на умышленное совершение дисциплинарных проступков, таких как прогул, с целью расторгнуть трудовые отношения с нанимателем.

Так как на практике возникает ряд проблем по вопросам заключения и перевода на контрактную форму, законодательство в Республике Беларусь постоянно совершенствуется. Так, например, Указом Президента Республики Беларусь от 31.03.2010 N 164 "О внесении изменения и дополнений в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. N 180" принят ряд норм, направленных на дальнейшую защиту прав работников, работающих по контракту.

Кроме того, наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

Также на законодательном уровне принимались меры по защите прав работников - членов профсоюзов и других категорий работников.

Расширение социальных гарантий в части определения срока действия контракта при его продлении, заключении нового, установления материальных выплат при увольнении работников по причине истечения срока действия контракта, на практике может осуществляться в рамках коллективно-договорных отношений.

Из всего выше перечисленного можно сделать следующие выводы:

1. Заключение трудового контракта или перевод на контрактную форму являются правом, а не обязанностью нанимателя;

2. Перевод на контрактную форму найма может быть произведен только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. При этом следует отметить, что причина перевода на контракт обосновывается персонально для каждого работника. Обоснование причин возлагается на нанимателя.

3. Наниматель обязан установить в контракте дополнительные меры стимулирования труда как работнику, вновь принятому на работу, так и работавшему ранее на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок;

4. С письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок;

5. Возникает необходимость дальнейшего совершенствования законодательства по вопросам заключения контракта или перевода на контрактную форму. Например, так как действие контракта прекращается по истечении его срока, то необходимо законодательно закрепить обязанность нанимателя мотивировать свое решение о прекращении трудовых отношений; также следует рассмотреть вопрос законодательного закрепления расторжения контракта досрочно по желанию работника и др.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1998 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1998 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.

2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: дек178еет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 // НРПА. 1999. № 58. 1/512; 2002. № 27. 1/3550, № 43. 1/3611, № 100. 1/4003; 2007. № 83. 1/8464; 2008. № 5. 1/9263, № 132. 1/9725.

3. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины: директива Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 N 1 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.